



CE Services Infos N°20 – Octobre

Un automne sous pression !

La situation de l'emploi se dégrade et le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse de progresser et malgré une légère embellie en août, les chiffres sont de nouveau mauvais.

Un des effets de la crise est de favoriser les discriminations au travail.

Ainsi CE SERVICES vous propose de faire un point sur les différentes formes de discrimination dans le milieu du travail lors de la **prochaine matinée du club des abonnés le mardi 10 décembre 2013**. L'invitation jointe vous permettra de vous y inscrire dès aujourd'hui.

A l'heure où les contrats de génération se mettent en place, une enquête récente du défenseur des droits révèle une forte dégradation de la situation des seniors dans les entreprises. On pousse les seniors vers la sortie et sur ce point, l'effet crise est évident malgré une volonté politique qui est tout autre. Les seniors qui pourront faire la soudure entre le pôle emploi et la retraite sont même demandeurs pour quitter un milieu qui devient hostile.

La discrimination ne repose pas seulement sur l'âge, mais aussi sur le physique, les orientations sexuelles, politiques, syndicales.

Les élus et les délégués syndicaux sont également concernés par la discrimination : les évolutions de carrières sont ralenties, les augmentations de salaires se font rares... **Lors de cette matinée, nous vous informerons sur les actions à mener dans les entreprises pour inverser cette tendance.**

Bonne lecture à tous

Véronique BERSON

Formation

Journée Loi de sécurisation de l'emploi

18 novembre complet

Nouvelle date

Le 29 novembre 2013

Pour vous inscrire, demandez nous un dossier par tél 01 42 77 41 43 ou par e-mail formation@ceservices.fr

Inscrivez-vous dès à présent !

Matinée Club des Abonnés

➔ **Le 10 décembre 2013**

Le défenseur des droits et la lutte contre les discriminations dans l'entreprise.

Comment les élus CE peuvent-ils agir et s'appuyer sur le défenseur des droits ?

**Animée par Sylvie KERN
Le Défenseur des droits**

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter au 01 42 77 41 43 ou sur contact@ceservices.fr

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- Le temps de pause
- La consultation des DP
- Planifiez votre formation pour l'année 2013-2014 !

Programme
Matinées Club des
Abonnés

2013-2014

[Cliquez ici !](#)

Votre assistance juridique sur mesure. Nous sommes à votre écoute pour étudier vos besoins et vous proposer une assistance sur mesure. **Votre contact : Nata CHAGHIL 06 30 90 25 89**

Veille jurisprudentielle

CE

Consultation du CE et nullité du PSE

La nullité du PSE n'oblige pas à reprendre la procédure de consultation du CE.

[soc. 25 septembre 2013, n° 12-20986, Fralib Sourcing Unit, P](#)

CHSCT

Syndicat catégoriel et appréciation des suffrages

« Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants » (L. 2122-2 du Code du travail). En l'espèce, le syndicat n'était affilié ni à une organisation catégorielle, ni à une organisation interprofessionnelle. En conséquence, « sa représentativité devait s'apprécier au regard des suffrages recueillis dans l'ensemble des collèges électoraux. »

[soc. 24 septembre 2013, CNAMTS, n° 12-27647, P](#)

Information insuffisante du CHSCT

En vertu de l'article L. 4612-8 du Code du travail, « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. » En l'espèce, « les informations données par l'employeur au CHSCT étaient sommaires et ne comportaient pas d'indications relatives aux conséquences de la réorganisation du service sur les conditions de travail des salariés, de sorte que le comité ne pouvait donner un avis utile. »

[soc. 25 septembre 2013, CHU de Rangueil, n° 12-21747, P](#)

Agenda

Information du CE sur l'application de l'accord d'intéressement

« L'accord d'intéressement définit notamment [...] les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat. »

[L. 3313-2 du Code du travail](#)

Vrai/Faux

En cas d'embauche en CDI à la suite de plusieurs CDD, on doit prendre en compte la période d'essai de ces derniers.

Vrai. Il faut déduire « la durée des contrats à durée déterminée préalablement conclus entre les parties, de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat de travail à durée indéterminée. »

[soc. 9 octobre 2013, n° 12-12113, Minelli, P](#)

Le droit syndical

Tract et diffamation

En l'espèce, un délégué syndical avait émis « un tract critiquant les conclusions de l'enquête interne déclenchée par un soupçon de conflits d'intérêts lors de la passation de contrats de services informatiques ». Pour la cour d'appel, « le tract incriminé met en cause M. Z..., senior vice-président et directeur juridique de Manpower Inc., auteur de l'enquête interne, et dénonce le traitement par la société mère des relations contractuelles existant entre sa filiale française et la société Netfective, mais ne vise pas directement Mme X... et la société Manpower France ». Mme X, la présidente de Manpower France a donc été déboutée.

Désignation du même salarié au poste de RSS après les nouvelles élections

C'est en principe prohibé par l'article L. 2142-1-1 du Code du travail sauf si le périmètre des élections a changé.

[soc. 25 septembre 2013, n° 12-26612, Sogeti France, P](#)

Constitutionnalité de l'article L. 2142-6 du Code du travail ?

« Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. » Pour le syndicat, cela porte atteinte à la liberté d'expression des syndicats car il faut l'autorisation de l'employeur. Selon le Conseil constitutionnel, cette disposition permet une adaptation à la situation de chaque entreprise. De plus, les syndicats ont toujours la possibilité d'utiliser des réseaux externes au réseau intranet.

[DC, 27 septembre 2013, n° 2013-345](#)

Du côté du droit du travail individuel

Suspension du contrat de travail et droit de retrait

Le droit de retrait ne peut être exercé en cas de suspension du contrat de travail. Rappelons que le droit de retrait permet au travailleur d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il pourra alors se retirer d'une telle situation sans subir de sanction (L. 4131-1 et L. 4131-3 du Code du travail).

[soc. 9 octobre 2013, n° 12-22288, association Institut de la Méditerranée, P](#)

Chiffres utiles

Smic depuis le 1^{er} janvier 2013 :

9,43 euros brut/heure
1 430, 22 euros
brut/mois (base 35 h
semaine)

Plafonds de Sécu 2013

Valeurs du plafond	2013 (en euros)
Annuelle	37 032
Trimestrielle	9 258
Mensuelle	3 086

Bons d'achat CE 2013 :
154 euros

Frais kilométriques 2013 :
Nouveaux barèmes fiscaux ([cliquez](#))

Minima conventionnel :
Contactez-nous et indiquez nous la convention collective applicable, vous recevrez par retour de mail la grille à jour qui vous concerne

Allocations chômage Moins de 50 ans
[\(cliquez\)](#)

Plus de 50 ans
[\(cliquez\)](#)

Le temps de pause

Le Code du travail contient une définition peu claire du temps de pause. Son article L. 3121-2 dispose que le temps de pause peut être du temps de travail effectif s'il réunit les critères du temps de travail effectif à savoir « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » (L. 3121-1 du Code du travail). Il aurait été sans doute plus simple de définir le temps pause comme une négation du temps de travail effectif sauf s'il en remplit les conditions.

De cette définition a naturellement découlé d'une jurisprudence de la Cour de cassation. « *La seule interdiction de quitter l'établissement ou le site ne constitue pas un élément de nature à conférer au temps de pause le caractère de temps de travail effectif* » ([soc. 19 mai 2009, n° 08-40208, Sirm, P](#)). Le salarié ne démontrait pas en quoi il ne pouvait pas vaquer à ses occupations personnelles.

La pause est un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité ([soc. 5 avril 2006, n° 05-43061, Distribution Casino France, P](#)). Dès lors que le salarié est amené à intervenir pendant son temps de pause, ce temps doit être assimilé à du temps de travail effectif ([soc. 1er avril 2003, n° 01-01395, Elf Atochem, P+B](#)). C'est à l'employeur d'organiser un roulement afin que les salariés puissent bénéficier de leur temps de pause ([soc. 12 octobre 2004, n° 03-44084, Atofina, P+B](#)). Le salarié doit prouver que son temps de pause constitue en réalité du temps de travail effectif ([soc. 7 février 2008, n° 06-44869, Hôpital Saint-Joseph de Marseille, D](#)). Un arrêt récent du 20 février 2013 ([n° 11-26401, CEA, P](#)) donne une bonne illustration de ces principes :

Documents joints - téléchargeables :

- [CIRCULAIRE N°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.](#)

Vous pouvez les télécharger et les classer ...car ils vous seront utiles !

CODE DU TRAVAIL

Besoin de plus d'information sur la jurisprudence...



au 01 42 77 41 43 ou à conseil@ceservices.fr !

« qu'ayant constaté que, pendant leur temps de " pause ", les salariés étaient tenus de demeurer dans les locaux du CEA qualifiés de base-vie, qu'ils pouvaient être appelés à tout moment pour effectuer des interventions immédiates de sécurité, lesquelles étaient fréquentes, tant pendant le sommeil que pendant les repas, devaient se conformer aux directives de leur employeur et rester à sa disposition, de sorte qu'ils ne pouvaient vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a exactement décidé que cette période constituait un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel. »

En vertu de l'article L. 3121-33 du Code du travail, chaque salarié peut prétendre à vingt minutes de pause au bout de six heures de travail. La charge de la preuve du respect de ce droit repose sur l'employeur ([soc. 20 février 2013, n° 11-28612, Faun, P+B](#)). Le salarié doit avoir pu bénéficier d'une pause de vingt minutes lorsqu'il a accompli six heures de travail. Le fait d'accorder quinze minutes de pause après trois heures quarante-cinq de travail et quinze autres après sept heures de travail est contraire à la loi (même arrêt).

Aucune sanction pénale n'est prévue par le Code du travail lorsque l'employeur ne respecte pas les règles développées ci-dessus.

Antoine SCHMIDT

La consultation des DP

Le terme « consultation » est plutôt familier des membres du CE et du CHSCT dont les instances doivent fréquemment donner un avis. Rares sont les hypothèses dans lesquelles les DP doivent être consultés par l'employeur lorsqu'il y a CE et CHSCT dans l'établissement. Les DP ne sont consultés qu'à défaut de CE ou de CHSCT. Malgré tout, quelques cas existent dans lesquels les DP doivent être consultés et rendre un avis.

1) La consultation sur les propositions de reclassement d'un salarié inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Quand un salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, est déclaré inapte à reprendre son emploi, l'employeur doit, après avis des DP, lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. (Art. L. 1226-10)

Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire. (Art. L. 1226-15)

L'avis des DP sur le reclassement du salarié inapte suite à un accident du travail ne doit intervenir qu'après le second des deux examens du médecin du travail constatant l'inaptitude. [Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 99-44.623 \(P\)](#) et [Cass. soc. 8 avril 2009 n° 07-44307 \(P\)](#)

Les DP devant être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont, dans le cas où l'entreprise comporte des établissements distincts, les délégués de l'établissement dans lequel le salarié exerçait. [Cass. soc. 13 novembre 2008 n° 07-41512 \(P+B\)](#)

2) La consultation des DP sur les congés payés

L'instance de coordination est présidée par l'employeur.

L'employeur est tenu de fournir aux membres de l'instance de coordination les informations et moyens nécessaires pour l'exercice de leurs missions, ainsi que pour la préparation et à l'organisation des réunions. En retour, ces membres sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

a) La période et l'ordre des départs

Si elle n'est pas prévue par la convention collective, la période des congés est fixée par l'employeur après consultation des DP et du comité d'entreprise. (Art L 3141-13)

L'ordre des départs en congé, s'il n'est pas non plus prévu par la convention collective, est établi par l'employeur après avis des DP. (Art L. 3141-14)

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

b) La fermeture de l'établissement en cas de fractionnement du congé principal

Le congé principal est de 4 semaines. (Art. L 3141-17)

En cas de fractionnement des congés provoqué par la fermeture de l'établissement, ce fractionnement doit recueillir l'avis conforme des DP (c'est-à-dire leur accord). (Art L 3141-20)

A défaut d'avoir sollicité cet avis ou de l'avoir obtenu, l'employeur encourt les peines prévues par l'article R. 3143-1 du code du travail pour infraction relative à la réglementation des congés payés, à savoir, 1500 € par salariés concernés par l'infraction, 3000 € en cas de récidive.

3) En cas de report du repos compensateur obligatoire

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel donnent lieu à un repos compensateur obligatoire. (Art. L 3121-11)

Si la convention collective ou l'accord d'entreprise ne fixent pas les conditions de mise en œuvre de la contrepartie en repos, le code du travail prévoit des dispositions. (Art. D 3121-7 à D 3121-14)

Selon l'article D 3121-11, le salarié doit adresser sa demande de contrepartie obligatoire en repos à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, **soit, après consultation des DP**, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois prévu à l'article D. 3121-13.

5) Le registre du personnel

Le code du travail prévoit un registre papier, mais l'entreprise peut opter pour un tout autre support.

Lorsque l'employeur recourt à un support de substitution pour la tenue du registre unique du personnel, l'employeur adresse à l'inspection du travail l'avis des DP. (Art. D 1221-27)

4) Le chômage intempéries

Dans le bâtiment et les travaux publics, l'arrêt du travail en cas d'intempéries est décidé par l'employeur après consultation des DP. (Art. L 5424-9)

Claude ROUAT

Planifiez votre formation pour 2013 - 2014 !



Vous êtes élu(e) au CE, membre du CHSCT

- *Vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE
Votre rémunération sera maintenue.*

*Nous intervenons **sur la France entière** : interrogez-nous*

Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris

- **Formation CE (de 2 à 5 jours) – Participation partielle possible**

- du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013
- du lundi 3 au vendredi 7 février 2014
- du lundi 31 mars au vendredi 4 avril 2014
- du lundi 2 au vendredi 6 juin 2014

- **Formation CHSCT 5 jours**

- du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013
- du lundi 27 au vendredi 31 janvier 2014
- du lundi 27 au vendredi 31 mars 2014
- du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014

- **Formation CHSCT 3 jours**

- du mardi 17 au jeudi 19 décembre 2013
- du mardi 11 au jeudi 13 février 2014
- du mardi 8 au jeudi 10 avril 2014
- du mardi 17 au jeudi 19 juin 2014

Formations intra-entreprise dans les locaux de votre entreprise (France entière) ou dans des locaux fournis par nos soins.

Formation sur mesure : le programme sera personnalisé en fonction des thèmes définis et des documents propres à votre entreprise et accords internes.

La formation se déroulera dans le lieu de votre choix et la durée pourra varier de un à cinq jours.

CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes : fonctionnement et attributions du CE, analyse financière, lecture d'un bilan, gestion des ASC, risques psycho sociaux, restructuration et licenciements économiques, Formation professionnelle et obligations de l'employeur, Techniques de négociation et conduite de réunion, Le droit disciplinaire dans l'entreprise, Epargne salariale-participation-intéressement... Mais aussi des formations à destination des délégués du personnel.

Les formations CE et CHSCT : Modules de 2, 3 ou 5 jours avec personnalisation du programme sur la France entière.

CE Services forme des centaines d'élus chaque année tous secteurs confondus et dispose des agréments nécessaires à l'organisation de ces formations.

Vous êtes élu(e) au comité d'entreprise ?

En application de l'article [L2325-44](#) du code du travail, les membres titulaires du comité bénéficient d'un droit à la formation économique de 5 jours. Ce droit à la formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non.

Financement

- Rémunération maintenue par l'employeur pendant la formation
- Formation à la charge du comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement
- Frais de séjour et de déplacement à la charge du comité sur son budget de fonctionnement (0,2)

Vous êtes membre d'un CHSCT ?

Les articles [L4614-14](#), [L4614-15](#) et [L4523-10](#) du code du travail disposent que, dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article [L2325-44](#).

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation est fixée à trois jours (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Financement

- La charge financière de la formation incombe à l'employeur dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire.